

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi ini banyak sekali perusahaan yang belum optimal di dalam menjalankan perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan dalam praktiknya memiliki hubungan rekan kerja yang kurang baik antara masing masing atasan dengan bawahan. hal ini sangat penting karena Hal ini bisa menjadi ancaman bagi perusahaan apabila karyawan yang memiliki kualitas bagus berhenti bekerja dan memilih untuk keluar dari perusahaan. Collins dan Smith dalam F Stephen, Sanders dan bednall (2012))memberikan bukti bahwa praktik HR tertentu dipengaruhi hubungan rekan kerja seperti yang ditunjukkan oleh kepercayaan, kerjasama, dan berbagi pemahaman, yang pada akhirnya meningkatkan berbagi penggunaan pengetahuan dan kinerja perusahaan.

Seorang atasan dalam hubungan dengan karyawan, dapat mengembangkan dan mempertahankan tingkat kepercayaan yang tinggi dengan meningkatkan kinerja hubungan antara karyawan dan atasan nya "(Tsui & Wang, 2002, hal.78)Sebagai contoh, Zhang, Tsui, song, Li, dan Jiadalam F Stephen, Sanders dan bednall (2012)) mengatakan bahwa "saling timbal balik" hubungan karyawan organisasi dikaitkan dengan kinerja tinggi, menunjukkan bahwa karyawan diakui dan memberikan umpan balik atas tindakan manajemen berdasarkan hubungan pertukaran sosial. Menurut teori pertukaran sosial (Blau,dalam F Stephen, Sanders dan bednall (2012)), perlakuan yang menguntungkan akan menyebabkan tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan pekerjaan , komitmen afektif, perilaku anggota organisasi, kinerja yang lebih tinggi, serta pengeluaran yang lebih rendah. Selain perlakuan yang menguntungkan, perlu juga adanya dukungan dari manajer, menurut (House, dalam F Stephen, Sanders dan bednall (2012))mengatakan bahwa .manajer strategis, dan SDM diharapkan dapat memberikan dukungan kepada manajemen

operasional Yang terdiri dari dukungan informasi, instrumental (teknis), dan emosional yang tujuannya adalah terutama untuk mempromosikan perusahaan daripada kepentingan karyawan.

Sebagai agen organisasi, supervisor memainkan peran langsung dan nyata dalam implementasi sistem- pendekatan EOR organisasi dalam interaksi mereka dengan bawahan.(Eisen-berger, et all 2002), Hubungan pribadi mereka dapat mempengaruhi, baik kepercayaan antarpribadi untuk koordinasi dan keperluan sharing informasi (Xin & Pearce, 1996).

Dukungan Supervisor sering melakukan kontak langsung dengan bawahan dalam pekerjaan sehari-hari. Tindakan supervisor menjadi penting dalam menentukan sors dikaitkan dengan kepercayaan mereka dalam organisasi (Wong, Ngo, & Wong, 2003).

Misalnya, Benkhoff (1997) dan Agarwala (2003) menemukan hubungan positif antara komitmen HRM yang tinggi dan komitmen afektif karyawan. Asumsi dasarnya adalah bahwa komitmen HRM yang tinggi, melalui nilai tambah dari karyawan yang berdedikasi, akan memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi (Arthur, 1992; Guest, 1997).

Dengan demikian, salah satu alasan mengapa kepuasan kerja dapat mengakibatkan pekerjaan kinerja adalah karena orang yang suka pekerjaan mereka lebih cenderung berada dalam suasana hati yang baik di tempat kerja, yang pada akhirnya meraih prestasi kerja dalam berbagai cara, termasuk pemecahan masalah secara kreatif. motivasi, dan proses lainnya (Isen & Baron. 1991).

Ketika kesepakatan antara berbagai kategori dan tingkat manajemen terjadi, kepuasan karyawan cenderung meningkat, dan niat untuk keluar dari organisasi akan menurun. Manajer menengah dan bawah menafsirkan tentang menerapkan SDM lainnya terkait kebijakan yang mempengaruhi karyawan. Hubungan manajemen dengan karyawan operasional mempengaruhi pengalaman kerja secara umum (F Stephen, et all, 2012) dan sangat memprediksi sikap karyawan, terutama komitmen afektif.

Persepsi yang dirasakan menunjukkan hubungan negatif moderat dengan keinginan untuk keluar dan hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja dan suasana hati yang positif. Temuan ini menunjukkan bahwa Persepsi yang dirasakan menyajikan fungsi emosional yang begitu penting selain menciptakan kewajiban untuk membantu organisasi. Karyawan dengan POS yang tinggi, umumnya menemukan pekerjaan mereka lebih menyenangkan, berada dalam suasana hati yang lebih baik di tempat kerja, serta mengalami sedikit ketegangan seperti, kelelahan, kecemasan, dan sakit kepala.

Penelitian ini replikasi parsial dari penelitian yang dilakukan oleh (F Stephen, et al, 2012) et.,all yang berjudul *employee perceptions of management relations as influences on job satisfaction and quit intentions*. Pada penelitian stephen et .., all meneliti level individu dan organizational, kedua level tersebut meneliti di 10 perusahaan yang berbeda. Yang terdiri dari 3 perhotelan, 3 instansi keuangan, 2 komunikasi dan 2 perusahaan minuman. level individu respondennya adalah karyawan sedangkan level organizational respondennya adalah manajer. Karena level organizational untuk mengetahui interaksi antara manajer HRD dengan manajer operasional, hal ini dikaitkan dengan kategori yang ada di berbagai tingkat organisasi . masing masing perusahaan memiliki manajer dengan fungsi yang berbeda, seperti penjualan, pemasaran dan keuangan.sedangkan saya meneliti satu perusahaan maka saya tidak meneliti organizational level, karena tidak bisa membandingkan level organisasi satu dengan organisasi yang lain.

Kami melakukan penelitian di PT SRI REJEKI ISMAN,karena semakin majunya usaha tekstil yang ada di solo menyebabkan masyarakat di sekitar lokasi yang bekerja di perusahaan tekstil dituntut Perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang sebaik baiknya agar perusahaan mereka mampu bersaing di kalangan perusahaan tekstil, Dengan adanya tekad dan kerja yang baik maka tingkat keinginan untuk keluar akan semakin berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar di moderasi oleh dukungan manajer HRD, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Hubungan antara persepsi karyawan tentang kesepakatan manajerial dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar.Pada Perusahaan PT. Sri Rejeki Isman (Sritex)”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana hubungan antara kesepakatan manajer Strategidan manajer Operasional yang dipersepsikan karyawan terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana hubungan antara kesepakatan manajer strategi dan manajer Operasional yang dipersepsikan karyawan terhadap keinginan untuk keluar ?
3. Apakah dukungan manajer sumber daya manusia memoderasi hubungan manajer strategis dan manajer Operasional terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah dukungan manajer sumber daya manausia memoderasi hubungan manajer strategis dan manajer Operasioanal terhadap keinginan untuk keluar ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji hubungan antara kesepakatan Manajer Strategi dan Manajer Operasional yang dipersepsikan karyawan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji hubungan antara kesepakatan Manajer Strategi dan Manajer Operasional yang dipersepsikan karyawan terhadap niat untuk keluar
3. Untuk menguji peran dukungan Manajer Sumber Daya Manusia memoderasi hubungan manajer strategi dan manajer Operasional terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji peran dukungan Manajer Sumber Daya Manusia memoderasi hubungan manajer strategi dan manajer Operasional terhadap keinginan untuk keluar.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai persepsi karyawan tentang kesepakatan manajerial dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai persepsi karyawan tentang kesepakatan manajerial dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. Sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian selanjutnya.